

MEMORIA DEL EVENTO: EL CUIDADO COMO DERECHO DESAFÍOS PARA GARANTIZAR EL TRABAJO DECENTE

COLOMBIA



CON EL APOYO DE:



Organización
Internacional
del Trabajo

ÍNDICE

- 03 RESÚMEN
- 04 ¿CUÁL ES EL ESTADO ACTUAL DEL CUIDADO?
- 05 ¿CUÁL ES EL MARCO LEGAL QUE DEFINE EL DERECHO AL CUIDADO?
- 07 ¿CUÁLES SON LOS DESAFIOS Y PRIORIDADES PARA FORTALECER EL TRABAJO DECENTE EN SECTORES DE TRABAJO DE CUIDADO REMUNERADO?
- 10 ¿CÓMO PUEDEN SER LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD SER MOTOR DE CAMBIOS CULTURALES?
- 11 ¿CÓMO SE PUEDE PROMOVER EL TRABAJO DE CUIDADO DECENTE A TRAVÉS DEL TRABAJO COMUNITARIO?
- 12 OTROS RECURSOS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS AL TRABAJO DE CUIDADO
- 13 AGENDA DEL EVENTO



Participantes del Panel 2: El derecho al cuidado y las trabajadoras remuneradas del cuidado

RESUMEN

En este evento se abordan los desafíos para garantizar el trabajo decente en el sector del cuidado, analizando las implicaciones de la reciente opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que reconoció el cuidado como un derecho autónomo y las obligaciones que tienen los Estados para su garantía. Se discute la perspectiva jurídica, el alcance y contenido del derecho, la realidad social de las cuidadoras (incluyendo a las migrantes), y los avances y retrocesos en políticas públicas y

reformas laborales para la redistribución y reconocimiento del trabajo de cuidado, tanto remunerado como no remunerado. Finalmente, se examinan en detalle los retos de los derechos laborales que enfrentan las trabajadoras remuneradas en diversos sectores del cuidado, como el trabajo doméstico, el cuidado de la primera infancia, la salud y el cuidado de las personas con discapacidad, del adulto mayor y personas en situación de fragilidad social y se recalca el rol de la negociación colectiva para lograr el trabajo decente de todas

las personas trabajadoras del cuidado.

Este evento fue organizado para la conmemoración del *Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo* el día 29 de octubre, 2025 en Bogotá, Colombia. El evento tuvo una participación presencial de 92 personas. Adicionalmente, fue visto de manera virtual por alrededor de 405 personas, a través de los de YouTube del ONU Colombia (164 personas) y de la CTC (241 personas).

Pueden escuchar el evento completo visitando [este enlace](#).

Este evento fue organizado de manera conjunta por las siguientes entidades:



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo

¿CUÁL ES EL ESTADO ACTUAL DEL CUIDADO?¹

El cuidado abarca una amplia gama de actividades: el cuidado de niños, de adultos mayores, personas con discapacidad, preparar comida, lavar platos, hacer compañía, acompañar a citas médicas, entre otras. Todo esto es cuidado, y toma tiempo. El trabajo no remunerado del cuidado tiene un impacto económico importante: representaría casi el 20% del PIB si se contabilizara en las cuentas nacionales.

Si bien todas las personas en algún momento cuidamos y somos cuidadas, la manera y distribución del cuidado no es equitativa.

Se sigue viendo un desbalance de género, teniendo las mujeres una carga particularmente alta en las labores del cuidado. Algunos datos relevantes:

1. El 90% de las mujeres de 10 años o más ha desarrollado trabajo de cuidado no remunerado, frente al 63% de los hombres.

2. En promedio, **las mujeres invierten 7.5 horas diarias en tareas de trabajo de cuidado no remunerado**, lo que equivale a una jornada laboral completa. Mientras que **los hombres dedican aproximadamente 3 horas.²** Esta brecha diaria de casi 5 horas impacta negativamente el desarrollo personal y el tiempo disponible de las mujeres.
3. Si bien no hay cifras oficiales, sabemos que hay muchas personas migrantes, en particular mujeres, que trabajan en el sector de cuidado de manera informal. Muchas mujeres migrantes migran solas y con niños. Esto conlleva altas cargas de cuidado y dificulta su incorporación al mercado laboral formal.
4. Se mantienen diferencias significativas en las licencias parentales: 18 semanas de maternidad frente a solo 2 semanas de paternidad. Esto envía un mensaje claro sobre quién debe cuidar, limitando la responsabilidad de género y reforzando la desigualdad. Se recarga a

las madres, pero también limita la habilidad del padre de aportar y participar a partir del cuidado.

5. Incluso siendo estas licencias parentales limitadas, a nivel de comportamiento muchas personas no hacen uso de estas. En el 2024, solo 4 de 10 nacimientos tuvieron licencia de maternidad. Ósea 6 de cada 10 mujeres regresaron al trabajo sin haber tomado su licencia de maternidad completa, y 8 de cada 10 padres no se tomaron su licencia de paternidad.
6. Esta desigualdad tiene sus raíces en un mercado laboral que penaliza la maternidad. Según un estudio reciente, esta penalización podría reducir los ingresos de las mujeres hasta en un 48% por hora trabajada.

1. Información suministrada por Adriana Sierra (Coordinadora Regional del Proyecto Integramos, OIT), basada en datos de la última Encuesta Nacional del Uso del Tiempo -ENUT-. Esta intervención, así como las intervenciones por Alejandra Trujillo y Dory Capera se dieron en el marco del panel "El cuidado como derecho: políticas laborales para su reconocimiento y redistribución", Moderado por Mónica Castaño (OIT).

2. Según la ENUT, en el periodo octubre de 2024 a marzo de 2025, el tiempo diario dedicado por los hombres de 10 años y más nacidos en Colombia a actividades de trabajo no remunerado fue de 3 horas y 10 minutos, comparado a 7 horas y 30 minutos en mujeres nacidas en Colombia. Para los hombres nacidos fuera de Colombia el tiempo de dedicación a estas actividades fue de 3 horas y 37 minutos, frente a 9 horas y 31 minutos para las mujeres. Frente al trabajo remunerado, los hombres nacidos en Colombia, mayores de 10 años, dedicaron alrededor de 9 horas y 7 minutos diarios, frente a 7 horas y 41 minutos dedicados por mujeres. Para las personas nacidas fuera de Colombia, los hombres dedicaron 9 horas y 2 minutos, y las mujeres 8 horas y 45 minutos.

¿CUÁL ES EL MARCO LEGAL QUE DEFINE EL DERECHO AL CUIDADO?

1. MARCO INTERNACIONAL: LA OPINIÓN CONSULTIVA 31 DE 2025 DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CORTE IDH).³

Esta Opinión Consultiva es uno de los fundamentos internacionales sobre el derecho al cuidado.⁴ En ella la corte se posicionó de manera histórica al reconocer el cuidado como un **derecho humano autónomo**. Posiciona el cuidado como un derecho que tiene contenido propio y que no depende de que otros derechos sean afectados para ser garantizado, aunque está interrelacionado con otros derechos como el derecho al trabajo y la seguridad social.

El acceso a cuidados no es una medida asistencial, sino **una condición necesaria para la efectividad de los derechos humanos** y para que las personas puedan tener una vida digna y ejercer su autonomía.

El alcance del derecho del cuidado, según la doctrina jurídica respaldada por la Corte.

Este derecho tiene tres ámbitos diferenciados:

A. EL DERECHO A CUIDAR

Aplica a personas cuidadoras, remuneradas y no remuneradas. Es un derecho que debe ejercerse sin discriminación y con pleno respeto a los derechos humanos de la persona cuidadora (por ejemplo, salud, trabajo, seguridad social, bienestar físico, emocional y mental). La corte afirma que el cuidado debe ser una actividad protegida por el derecho al trabajo. Asimismo, quienes acceden al trabajo remunerado, tienen derecho a que no se les discrimine por tener obligaciones familiares o por cuidar para poder acceder a un trabajo digno.

B. EL DERECHO A SER CUIDADO O CUIDADA

Requiere condiciones de calidad y dignidad, que respeten la etapa vital de la persona y que promueva la autonomía de la persona que recibe el cuidado. En otras palabras, la persona que recibe cuidados debe recibirlos de manera que estos

apoyen al desarrollo de su proyecto de vida en cada momento.

C. EL DERECHO AL AUTOCUIDADO

Implica el derecho de quienes cuidan y de quienes son cuidadas de procurar su propio bienestar y atender sus necesidades físicas, mentales, emocionales, espirituales y culturales.

La interpretación de la Corte IDH establece que los Estados tienen la obligación de garantizar, redistribuir y valorar el cuidado.

Esto incluye obligaciones para impulsar un cambio cultural y simbólico a través de políticas y acciones promovidas por el Estado. Esto puede incluir, por ejemplo, reducir las diferencias entre las licencias de maternidad y paternidad para que el cuidado no siga siendo conceptualizado como ser responsabilidad principal de las mujeres o un sacrificio al proyecto de vida de estas.

3. Intervención realizada por Alejandra Trujillo (Fescol)

4. Esta Opinión Consultiva apoya otras normas internacionales que aporta al reconocimiento del cuidado como un derecho. Entre esta destacan Convenios claves de la OIT como: (1) el Convenio núm. 100 de la OIT (Sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres); (2) el Convenio núm. 111 de la OIT (Sobre discriminación); (3) Convenio núm. 156 de la OIT (Trabajadores con responsabilidades familiares) que establece el derecho a no ser discriminado por tener responsabilidades familiares de cuidado y a tener acceso a licencias, permisos y jornadas flexibles. (4) Convenio núm. 183 de la OIT (Protección de la Maternidad); (5) Convenio 189 de la OIT (Trabajo doméstico), que ha sido fundamental para la formalización y dignificación del trabajo doméstico remunerado; (6) Convenio 190 (Violencia y Acoso), el cual establece el derecho de todas y todos de trabajar sin ser víctimas de violencia y acoso. Este último llama a que su aplicación tome en cuenta las particularidades del trabajo doméstico, especialmente en espacios privados.

2. MARCO NORMATIVO NACIONAL: LA REFORMA LABORAL⁵

La reforma laboral incluyó, o intentó incluir, varias medidas concretas para avanzar en la corresponsabilidad y el reconocimiento al trabajo dentro de tres pilares fundamentales:

A. PROTEGER E IMPULSAR EL TRABAJO DECENTE

Se busca que la reforma garantice el trabajo decente en el sector de cuidados, lo que implica regular tanto el sector privado como el público.

En la Reforma se reivindican garantías para el trabajo remunerado, lo que incluye el trabajo de cuidado remunerado, incluyendo estabilidad en el empleo, recursos efectivos para reclamar derechos, fiscalización, prevención de violencias, la estabilidad en el empleo, recursos efectivos, medidas de seguridad y salud en el trabajo, limitación de la jornada y acceso a descanso, entre otros. Esta reforma incluye:

- El Artículo 46 de la reforma hace referencia a la importancia del Convenio 156 de la OIT, y subraya el derecho de quienes tienen trabajo remunerado a no ser discriminados por sus responsabilidades de cuidado y a que se les permita tener tanto un trabajo digno como cuidar.
- En el artículo 103 de la Reforma Laboral se aborda la formalización del trabajo de cuidado a nivel rural, llamando a la importancia de la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, y la remuneración para

el trabajo de cuidado que realizan las mujeres rurales y campesinas.

- La protección del trabajo doméstico remunerado según lo establecido en el Convenio 189, enfatizando la formalización de este sector, que es el más precarizado del trabajo de cuidados.

B. JORNADAS FLEXIBLES

Se plantean jornadas flexibles para las personas que tienen a cargo responsabilidades de cuidado (adultos mayores, enfermos, personas con discapacidad o niños), buscando armonizar la vida familiar y laboral-. Incluyendo el uso de tecnología. Estas se ven en dos formas, primero a través de los horarios flexibles, y segundo a través de las modalidades de trabajo, por ejemplo, el trabajo desde casa.

C. LICENCIAS Y CORRESPONSABILIDAD DE GÉNERO

La reforma, en sus inicios, planteaba aumentar la licencia de paternidad, sin embargo, esta propuesta fue eliminada. La necesidad de aumentar la licencia de paternidad sigue siendo impulsada a través de un proyecto de ley liderado por la representante María Fernanda Carrascal. Asimismo, se busca garantizar que las licencias de maternidad y paternidad cobijen a las personas en parejas del mismo sexo.

La reforma laboral puede abrir la puerta a la corresponsabilidad de género y el trabajo decente en el cuidado, pero se debe garantizar los servicios públicos del cuidado y una cultura laboral, tanto en el sector privado como en el sector público, que garantice no generar una sobrecarga adicional a las personas que ya históricamente han llevado la mayor carga de cuidado.

El volumen trabajo del cuidado cuando este se distribuye únicamente dentro de las familias es injusto e insostenible. Entre 7.5 horas que ponen las mujeres y 3 horas que dedican los hombres a trabajo de cuidado no remunerado, tenemos casi 11 horas diarias que las familias ponen en cuidar.

Cuando se reconoce el derecho al cuidado como derecho autónomo se resalta que el estado tiene una responsabilidad principal en garantizar el derecho, proporcionando servicios públicos universales, de calidad y que garanticen el trabajo decente, para que parte de estas horas dedicadas al cuidado se hagan dentro de servicios colectivos.

Asimismo, es importante que, si bien el llamado a la flexibilización laboral es importante, esta no puede ser la única reivindicación. Se debe garantizar que esta flexibilización no lleve a una intensificación de la jornada laboral. Así, nuevamente se vuelve evidente la necesidad de servicios públicos reduzcan la carga de cuidado y garanticen el trabajo decente

5. Intervención por Dory Capera (directora del Departamento de la Mujer, CUT)

¿CUÁLES SON LOS DESAFIOS Y PRIORIDADES PARA FORTALECER EL TRABAJO DECENTE EN SECTORES DE TRABAJO DE CUIDADO REMUNERADO?⁶

Se reconoce y resalta que el Estado debe ser el principal garante de que se cumpla el derecho del cuidado. La redistribución se requiere, más allá del ámbito familiar, de reducir la brecha entre la cantidad de trabajo no remunerado que realizan hombres y mujeres. La redistribución requiere servicios públicos de cuidado universales y de calidad que logren una reducción de ese trabajo no remunerado de cuidado, donde se garanticen los derechos de las personas trabajadoras.

Desde el movimiento sindical se han obtenido logros importantes a

nivel legislativo, de participación política, reconocimiento de las madres comunitarias, avances en prevención de violencia y discriminación, y formación, entre otros. En particular, se ha logrado incorporar el tema del cuidado en la agenda nacional del movimiento sindical. Sin embargo, se mantienen retos importantes. A continuación, se presentan algunos desafíos claves desde los sectores del trabajo doméstico, cuidado de la primera infancia, cuidado del adulto mayor, cuidado de personas con discapacidad, cuidado social y sector salud.

A. PRIVATIZACIÓN Y MERCANTILIZACIÓN DEL CUIDADO.

Existe una tendencia hacia la tercerización y comercialización del cuidado que debilita los servicios públicos y profundiza su precarización. Como ejemplo, en Bogotá, 11 centros de atención a personas con discapacidad a cargo de la Secretaría de Integración Social están siendo tercerizados. Se limita la calidad cuando se dividen los servicios públicos para los pobres y los privados para los que pueden pagar. **Se debe reivindicar que el cuidado como un derecho no es para lucro y no debe ser puesto al servicio del mercado.**



Participación del público

6. Estas intervenciones se dieron en el marco del panel “El derecho al cuidado y las trabajadoras remuneradas del cuidado”, moderado por Susana Barria (ISP), y con participación de Ana Salamanca (Intersindical de Trabajo Doméstico), Fabio Melo (Sindicato de empleados distritales de Bogotá - SINDISTRITALES), Daissy Duarte (Sindicato de Empleados y Trabajadores Nacionales y Distritales - SINTRADISTRITALES), María Cecilia Ramírez Gualteros (Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia - UTRADEC), Xiomara García Palacios (Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado en Colombia - SUNET) y Yenny Liliana Ruiz (Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia - ANTHOC).

B. RETROCESO HACIA EL ASISTENCIALISMO Y FALTA DE INTEGRALIDAD.

Se identifica que los servicios se están transformando en transferencias monetarias en lugar de ofrecer servicios de cuidado que garanticen derechos plenos. Esto se une a retrocesos en la integralidad de los servicios. Por ejemplo, en el sector de cuidado infantil se brinda docencia, pero se falla en otros aspectos cruciales como salud, nutrición, protección y una educación inicial completa, con dificultades graves para la extensión de los tres grados de preescolar. En Bogotá, esto empeoró cuando se canceló el convenio entre la Secretaría de Educación y la Secretaría de Protección Social, que permitía brindar una atención más integral.

Desde el sindicalismo se mantiene que el acceso al cuidado no es una medida asistencial sino un derecho y, en consecuencia, se deben garantizar servicios integrales que también suplan las necesidades de autonomía y participación de las personas cuidadas para garantizar sus derechos de manera plena.

C. PRECARIZACIÓN LABORAL Y AUSENCIA DE DERECHOS LABORALES BÁSICOS.

Muchos de los contratos existentes en el sector público son por prestación de servicios, lo que no ofrece condiciones laborales adecuadas. Las personas contratadas individualmente en su mayoría carecen de seguridad social y cobertura de riesgos laborales. En particular, las personas en

trabajo doméstico remunerado carecen de formalización y no cuentan con horarios estables. Las trabajadoras "por días" (aquellas que trabajan con diferentes empleadores) enfrentan un vacío legal que agudiza su precariedad. Asimismo, el desarrollo del trabajo doméstico dentro de un ámbito privado plantea particularidades en la aplicación de la normativa laboral, por ejemplo, en relación con la inspección laboral.⁷

Los contratos precarios dificultan tener tiempo para compartir con sus familias, estudiar o gestionar tratamientos médicos, poniendo en peligro su salud física y mental. **Los derechos laborales de las personas trabajadoras del cuidado deben ser respetados de manera integral y plena, siendo fundamental la negociación colectiva para este logro.**

D. LIMITACIONES PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL Y COLECTIVA.

Muchas personas trabajadoras tienen dificultades para acceder a la negociación colectiva. Los tipos de contratación pueden impedir el ejercicio de derechos como la sindicalización, lo que limita la mejora de las condiciones laborales hacia un empleo digno y decente. Desde la negociación colectiva se ha logrado una mejoría para las personas que trabajan en el sector público, pero no tanto en el sector privado, por lo que **es clave generar alianzas entre el sector público y privado, así como entre las personas que tienen acceso a la sindicalización con quienes no tienen acceso a esta.**

E. INCAPACIDAD DE ARMONIZAR LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.

Las personas trabajadoras del cuidado remunerado, sobre todo mujeres, brindan apoyo emocional y guía tanto en el trabajo como dentro de la familia. Estas enfrentan una doble jornada, al llegar a casa luego de su trabajo a realizar actividades de cuidado no remunerado, lo que aporta a una sobrecarga emocional, mental y física. Las largas jornadas llevan a que las personas cuidadoras muchas veces no tengan tiempo de esparcimiento con sus hijos, lo que afecta su calidad de vida y el cuidado de sus propias familias, a veces llevando a que sus hijos se críen solos o enfrenten otras problemáticas. Los horarios que las personas trabajadoras tienen muchas veces les impiden el acceso a otros servicios de cuidado, como guarderías, que no ofrecen servicios en los horarios extensos que estas trabajadoras requieren. **Se debe garantizar la disminución y redistribución del trabajo de cuidado, así como servicios de cuidado que respondan a las necesidades de las personas trabajadoras.**

F. FALTA DE RECONOCIMIENTO ECONÓMICO Y SIMBÓLICO.

Las personas trabajadoras del cuidado muchas veces tienen salarios bajos que no reflejan el esfuerzo y cantidad de trabajo que se realiza. Por ejemplo, en el sector social las personas que trabajan en internados tienen jornadas largas y algunos reportan no haber tenido aumentos salariales en seis años. En el sector salud reportan que los personas auxiliares o

7. La Intersindical de Trabajo Doméstico considera la promoción de la inspección a hogares como un logro clave, ya que es la única manera de saber cómo se trabaja dentro de esas "puertas cerradas".

enfermeras pueden tener hasta 3 trabajos, hasta 18 horas de jornada, para poder cumplir con sus necesidades económicas. Adicionalmente, hay una severa falta de recursos materiales, con las personas trabajadoras del cuidado a veces cubriendo con su propio bolsillo gastos de material pedagógico y logístico.

Finalmente, el reconocimiento, simbólico y monetario, se lo llevan las jerarquías, los profesionales o el responsable, no el equipo de trabajadores de primera línea, quienes más se relacionan con las personas que reciben los cuidados.

El trabajo de cuidado debe ser reconocido, respetado y remunerado de manera justa.

G. NECESIDAD DE FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN.

La labor se suele ver como "un simple cuidado", aunque requiere competencias técnicas, conocimiento ético, capacitación y formación académica. Por la falta de acceso a formación y profesionalización, no se cuenta con suficientes personas idóneas para el cuidado, que puedan, por ejemplo, cubrir las necesidades básicas de niños y niñas de la primera infancia o garantizar la inclusión efectiva y la autonomía de las personas con discapacidad. Por ejemplo, cuando se eliminan o reducen servicios especializados para el cuidado de niños y niñas con discapacidad dentro de las instituciones educativas y se transfiere la responsabilidad de este cuidado a los maestros, se minimiza la importancia de tener personal idóneo, con capacidades técnicas y éticas especializadas para cubrir las necesidades de la infancia con

integralidad.

De igual manera, las dinámicas de trabajo y largas jornadas dificultan acceder a las oportunidades de profesionalización existentes. **Es necesario reconocer que el trabajo de cuidado es un trabajo especializado y que las personas merecen accesos a oportunidades de crecimiento y profesionalización, así como las condiciones laborales que les permitan acceder a estas oportunidades.**

H. VIOLENCIA Y DESPROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL CUIDADO.

Las personas trabajadoras enfrentan agresiones físicas y verbales de usuarios y familiares, quienes los culpan por los problemas del sistema, así como violencias basadas en género. Muchas terminan con problemas que son catalogados como "desgaste normal" y no relacionados con el trabajo.

En el sector social las autoridades competentes (policía) a menudo no intervienen en conflictos convivenciales con el habitante de calle debido a la complejidad del trato con la población, poniendo en riesgo la seguridad de las personas trabajadoras.

La pregunta clave es: ¿quién cuida a las que cuidan? Las instituciones deben brindar condiciones de trabajo decente para para asegurar el bienestar, la seguridad y la integridad de las personas trabajadoras del cuidado.

Esta realidad opera en todos los niveles del sistema de salud. Las normativas y las capacitaciones a los profesionales, que pretenden sensibilizar, concienciar y generar culturas institucionales sensibles al género, son insuficientes, y las resistencias siguen operando visible y subterráneamente, afectando a la calidad y la calidez de la respuesta de los servicios de salud.



Participantes del Panel 1: El cuidado como derecho. Políticas públicas laborales para su reconocimiento y redistribución

¿CÓMO PUEDEN SER LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD SER MOTOR DE CAMBIOS CULTURALES?

Hay varios elementos culturales que se deben transformar para lograr garantizar el derecho al cuidado.

Primero, se reconoce que se mantiene una feminización del trabajo del cuidado. Son las mujeres que usualmente realizan este trabajo, ya sea no remunerado o remunerado (usualmente con bajos salarios). Por eso, el primer

cambio fundamental es la eliminación de los estereotipos de género, que reconozcan el rol que todos y todas tomamos cuidadores en algún momento de la vida.

Dentro de las familias se debe redistribuir el trabajo, pero también se debe eliminar la culpa o el prejuicio de solicitar el apoyo del Estado. Esto se logra reivindicando que los servicios públicos no son

solo para la gente pobre. Los servicios públicos deben ser de calidad y universales, ya que de esta manera estos pueden aportar a una reducción en las desigualdades sociales y ser transformadores de género. Por ejemplo, los países que tienen sistemas de educación públicos fortalecidos acceso y resultados más equitativos en educación.



Invitación al evento

¿CÓMO SE PUEDE PROMOVER EL TRABAJO DE CUIDADO DECENTE A TRAVÉS DEL TRABAJO COMUNITARIO?⁸

La OIT produjo el Informe “Cuidando desde el territorio: experiencias de cooperativas y entidades de la economía social y solidaria en América Latina”, el cual examina los pilotos que se han hecho en Colombia, Honduras y Bolivia sobre cómo la economía social y solidaria y las cooperativas de cuidado pueden tomar un rol en la promoción del trabajo decente para las personas que cuidan en los territorios, brindar mejores servicios de cuidado, y mejorar las condiciones de quienes cuidan. En este informe vemos que en América Latina se cuida de manera similar: en su mayoría el trabajo lo realizan mujeres, hay un déficit de trabajo decente, se mantiene una falta de protección social y seguridad y salud en el trabajo y, particularmente, retos en la infraestructura que se necesita para el trabajo de cuidado.

En esta publicación se muestran los resultados que se tienen de los pilotos en Colombia, pero también los avances de Bolivia y Honduras. En Colombia, se detalla la realización de un mapeo de organizaciones de cuidados comunitarios en colaboración con el Ministerio de la Igualdad, para identificar qué es lo que está ocurriendo en los territorios. Tomamos cuatro departamentos de dos regiones del país: Cesar y Guajira en el Caribe, y Chocó y Valle del Cauca en el Pacífico.

En estas se analizaron alrededor de 10 organizaciones del cuidado y a partir de este análisis, se inició el desarrollo de dos pilotos con la comunidad Arahuaca en Valledupar, Cesar y Parteras tradicionales en Quibdó, Chocó. El avance del proceso en Colombia frente a los otros países responde a la existencia de una política pública que permitió impulsar estos pilotos para explorar cómo generar espacios de cuidado en los territorios y cómo reivindicar a las personas que han estado cuidando históricamente.

Se resalta que la OIT junto con ASOREDIPAR Quibdó inauguró la primera casa de partería en coordinación con la institucionalidad de Quibdó. Esta casa responde a estas políticas locales y nacionales para la redistribución del trabajo, donde el Estado es garante y las comunidades ponen el trabajo, pero el trabajo se presta en condiciones decentes, con reconocimiento y recompensa.

Este documento se puede encontrar [aquí](#).



Lanzamiento de la publicación “Cuidando desde el territorio: experiencias de cooperativas y entidades de la economía social y solidaria en América Latina”

8. Intervención de Diana Carolina Pava (OIT).

9. Asociación de la Red Interétnica de parteras y parteros del Quibdó

OTROS RECURSOS Y ACTIVIDADES

RELACIONADAS AL TRABAJO DE CUIDADO

ACTIVIDADES EN ALIANZA ENTRE LA OIT Y ECONOMÍA PARA LA PIPOL SOBRE EL TRABAJO DE CUIDADO

El día 29 de octubre también se lanzó una campaña de comunicación de la OIT en alianza con Economía para la Pipol sobre el trabajo de cuidado. Para conocer más de la campaña pueden revisar las publicaciones en:

[LinkedIn](#) [Instagram](#) [X](#)

Economía para la Pipol también estará acompañando el Ciclo de Formación en Cuidados organizado por la OIT a partir de noviembre.

FUENTES ADICIONALES DE INFORMACION

FUENTES NORMATIVAS

Para el resumen oficial de la Opinión Consultiva 31 de 2025 de la Corte IDH, [visitar este enlace](#).

Para conocer más sobre los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, puede revisar [el boletín del DANE](#).

DOCUMENTOS Y GUÍAS DE INCIDENCIA

Para más información sobre la organización social del cuidado y los elementos principales para reivindicar el derecho del cuidado pueden leer “Manifiesto: Reconstruir la organización social del cuidado”, [disponible aquí](#).

Para conocer una guía política para los sindicatos, pueden leer “Reconstruir la organización social del cuidado: Guía Política” de la ISP, que pueden encontrar en [este enlace](#).

El cuidado como derecho: desafíos para garantizar el trabajo decente

Conmemoración del Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo

Miércoles 29 de octubre

8:30 - 11:30 am.

Calle 84A # 12-18 (Piso 2) (OIT)

Evento híbrido
(transmisión en vivo por YouTube ONU Colombia)
[Entrada con inscripción previa](#)



Segunda invitación al evento

AGENDA DEL EVENTO

08.30 – 09:00 Ingreso y registro OIT

09:00 – 09:50 **PANEL 1**

El cuidado como derecho: políticas públicas laborales para su reconocimiento y redistribución

Moderación:

Mónica Castaño (OIT)

Participantes:

- Alejandra Trujillo (Fescol)
- Adriana Sierra (Coordinadora Regional del Proyecto Integramos, OIT)
- Dory Capera (Directora del Departamento de la mujer, CUT)

09:50 – 11:15 **PANEL 2**

El derecho al cuidado y las trabajadoras remuneradas del cuidado

Moderación:

Susana Barria (ISP)

Participantes:

- Ana Salamanca, Intersindical de trabajo doméstico. Enfoque en el trabajo doméstico.
- Fabio Melo, SINDISTRITALES. Enfoque en el cuidado del Adulto Mayor.
- Daissy Duarte, SINTRADISTRITALES. Enfoque en el cuidado de Personas con Discapacidades.
- María Cecilia Ramírez Gualteros, UTRADEC. Enfoque en el cuidado de la Primera Infancia.
- Xiomara García Palacios, SUNET. Enfoque en el sector Social.
- Yenny Liliana Ruiz, ANTHOC. Enfoque en el sector de la Salud.

11:15 – 11:30 **LANZAMIENTO**

Publicación “Cuidando desde el territorio: experiencias de cooperativas y entidades de la economía social y solidaria en América Latina” de la Organización Internacional del Trabajo

Diana Carolina Pava (OIT)



PSI